nossos argumentos na Instrução Normativa nº 1/1988, bem como na Súmula nº 328 do TST, que trata do terço constitucional.

Outros assuntos relativos a férias, como férias na vigência do contrato de trabalho, férias na rescisão do contrato de trabalho, férias pagas na rescisão do contrato de trabalho, o não desconto de INSS e IRRF sobre férias indenizadas, pagamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião das férias, desconto do imposto de renda sobre férias, férias coletivas, férias proporcionais, foram examinados sempre levando em conta possíveis dificuldades e explicitando os artigos de lei. E para facilitar a aprendizagem nessa importante área de recursos humanos, apresentamos variadas modalidades de cálculos: férias normais de 30 dias (mensalista), férias normais com 15 dias de faltas não abonadas (mensalista), férias em dobro e pagamento complementar (mensalista), horista que recebe adicional noturno, horista que recebe adicional de periculosidade e ficou afastado um período e recebeu auxílio-doença, férias com período de gozo que tem início em um mês e término no seguinte, férias com início em um mês e término no seguinte e pagamento complementar, férias com início em um mês e término no seguinte com 12 faltas não abonadas e pagamento complementar, férias com abono pecuniário e acréscimo de 1/3, conforme Constituição Federal, inclusive em até três períodos, conforme Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Aqui, permita-nos o leitor, alongamos a explicitação, porque sabemos que o assunto é por demais polêmico. Apresentamos vários exemplos e variados entendimentos. Esperamos ter oferecido resposta segura para os que militam na área. Ainda com relação às modalidades de férias, cuidados nos casos de horista com adicional de periculosidade, mensalista que teve férias coletivas, horista com horas extras e 15 faltas não abonadas. Assim, tendo apresentado um número grande de casos práticos, estamos certos de que o leitor poderá, exercitando-se, assimilar a matéria.

No mundo das relações do trabalho, o profissional, além de sólidos conhecimentos matemáticos, precisa de conhecimentos legislativos, que exigem aperfeiçoamento contínuo. Quem se dispõe a trabalhar nessa área de importância relevante para o sucesso de uma empresa, além de habilidade no manuseio de papéis e documentos, deve gostar de cálculo e da pesquisa legislativa. A consulta permanente de livros e de jornais e a participação em cursos de treinamento para reciclagem e aprimoramento são indispensáveis. Pouco adiantará a excelência de conhecimentos matemáticos e de aparelhos eletrônicos, se não se dispuser a cultivar a pesquisa e decodificar as leis trabalhistas, atuais e antigas.

Dito isso, passemos a examinar o que foi objeto de nossos estudos no Capítulo 4, que trata da rescisão do contrato de trabalho. Como nos demais capítulos, chamamos a atenção para os documentos a serem apresentados. Em seguida, apresentamos: condições em que é vedada a dispensa sem justa causa (estabilidade provisória), dispensa fictícia seguida de recontratação (ato fraudulento), bem como do prazo para pagamento da rescisão do contrato de trabalho. No item 5 do capítulo sob enfoque, tratamos ainda da indenização por tempo de serviço e art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, que trata da indenização adicional do empregado dispensado sem justa causa no período de 30 dias antes da correção salarial. Para resolver problemas de entendimento,